

**A Thangasamy Brown a/l DN Gnanayutham lwn
Pelabuhan Tanjung Pelepas Sdn Bhd dan satu lagi**

MAHKAMAH TINGGI (PULAU PINANG) — USUL PEMULA NO 25-50
TAHUN 2003

B MOHD NOOR ABDULLAH H
30 MEI 2005

C *Undang-Undang Buruh — Pekerjaan — Gantirugi — Pemohon pekerja untuk kontrak enam bulan yang dibuang kerja secara konstruktif selepas bekerja 2 1/2 bulan — Sama ada pemohon boleh diawardkan gantirugi untuk kebilangan kerja selama lima tahun dan gantirugi teladan berjumlah gaji untuk lima tahun*

D *Undang-Undang Buruh — Pekerjaan — Penamatan pekerjaan — Pembuangan kerja secara konstruktif — Keengganan pemohon untuk melapor kepada pengurus baru — Sama ada pemohon telah dibuang kerja secara konstruktif*

Undang-Undang Buruh — Pekerjaan — Pengambilan balik bekerja — Keadaan perhubungan antara pemohon dengan pengurus baru yang tegang — Sama ada wajar mahkamah memerintahkan pengambilan balik kerja

E *Undang-Undang Buruh — Pekerjaan — Terma dan syarat — Sama ada pemohon adalah pekerja kontrak untuk enam bulan sahaja atau kerja tetap hingga bersara — Tafsiran kontrak — Sama ada kontrak ditafsir dengan meneliti keadaan dan niat pihak-pihak*

F Pemohon telah diambil bekerja dengan responden melalui suatu kontrak pekerjaan sebagai Penasihat IT (IT Advisor) untuk tempoh kontrak dari 1 Julai 2000 sehingga 31 Disember 2000. Menurut kontrak itu, mana-mana pihak boleh berhenti dengan memberi notis sebulan kepada pihak yang satu lagi. Pada pertengahan September 2000, apabila pemohon diminta melaporkan kepada IT General Manager untuk kali kedua, pemohon telah memprotes dan meletakkan jawatan dan menuntut pembuangan kerja konstruktif. Kes pemohon berpaksi kepada dua isu penting: (1) sama ada pemohon telah dibuang kerja secara konstruktif; dan (2) sama ada pemohon bekerja bagi tempoh tetap selama enam bulan sahaja atau pemohon adalah seorang pekerja tetap (tanpa had) dengan responden.

G

H Pengerusi Mahkamah Perusahaan memutuskan bahawa tempoh pekerjaan selama enam bulan itu adalah jelas dan nyata dan tiada keterangan pemohon dikehendaki bekerja tetap sampai usia 55 tahun yang dilanjutkan dari semasa ke semasa. Pengerusi menolak permohonan pemohon untuk diberi balik kerja dengan responden tanpa kehilangan gaji (reinstatement) dan pampasan sekurang-kurangnya sampai tarikh award (selama 27 bulan). Pemohon memohon kepada Mahkamah Tinggi untuk membatalkan award tersebut dan diberi balik kerja dengan responden atau gantirugi yang diminta.

I

Diputuskan, menolak permohonan dengan kos:

- (1) Mahkamah Perusahaan telah menyingkap perbincangan awalan antara kedua-dua pihak serta hal keadaan mereka masing-masing termasuk jenis kerja dan umur pemohon, bagi melihat apa sebenarnya tempoh perkhidmatan pemohon; sama ada kekal sampai umur bersara atau sekadar enam bulan saja. Mahkamah ini bersetuju dengan pendekatan dan pertimbangan Mahkamah Perusahaan serta keputusannya bahawa pemohon adalah pekerja tetap selama enam bulan sahaja dan bukan tetap sampai usia bersara 55 tahun (lihat perenggan 15). Terma penamatan kerja pemohon dengan satu pihak memberi notis sebulan atau gaji sebulan menguatkan lagi terma pekerjaan pemohon bagi tempoh enam bulan sahaja (lihat perenggan 16).
- (2) Mahkamah bersetuju dengan pengolahan, analisa dan kesimpulan Pengerusi Mahkamah Perusahaan itu yang memutuskan pemohon telah dibuang kerja secara konstruktif dan pembuangan kerja itu adalah tanpa sebarang sebab yang munasabah atau patut (lihat perenggan 18).
- (3) Dalam keadaan perhubungan yang tidak baik antara IT-General Manager dengan pemohon, adalah tidak wajar pemohon diarah bekerja balik dengan Responden. Mahkamah bersetuju dengan keputusan Pengerusi Mahkamah Perusahaan bahawa adalah lebih adil dan saksama bagi pemohon diaward gantirugi berbentuk baki gajinya selama tiga bulan dan ditambah tiga bulan gaji sebagai gantirugi teladan (lihat perenggan 20).
- (4) Mahkamah Perusahaan tidak boleh mengarahkan gaji pemohon dibayar dari tarikh pemohon dibuang kerja sehingga tarikh award atau keputusan mahkamah pada 30 Disember 2002. Perintah sedemikian adalah bertentangan dengan keputusan mahkamah bahawa pemohon berkhidmat selama enam bulan sahaja. Pemohon juga telah memohon gantirugi kehilangan kerja selama lima tahun dan gantirugi teladan selama lima tahun lagi. Perintah sebagaimana dipohon ini juga bertentangan dengan keputusan mahkamah. Adalah tidak 'proportionate' responden diberi gantirugi enam tahun gaji sedangkan pemohon hanya berkhidmat 2 1/2 bulan dari enam bulan perkhidmatannya. Ia juga bertentangan dengan tujuan dan prinsip gantirugi iaitu meletakkan semula pemohon kepada keadaannya yang asal seolah-olah dia tidak diberhentikan kerja (lihat perenggan 22).

[English summary]

The applicant was employed by the respondent via an employment contract as an IT Advisor for a contract period from 1 July 2000 to 31 December 2000. According to the contract, both parties may withdraw from the contract by giving a one-month notice to the other party. By mid-September 2000, when the applicant was asked to report to the IT General Manager for the second

A time, the applicant protested, resigned and claimed constructive dismissal. The applicant's case consists of two important issues: (1) whether there was constructive dismissal of the applicant; and (b) whether the applicant was a permanent employee for the period of six months or a permanent employee (without limit) for the respondent.

B The President for the Industrial Court held that the period of employment for six months was clear and cogent and there was no evidence that the applicant was to be employed permanently until the age of 55 as extended from time to time. The President dismissed the application for reinstatement of employment with the responden without loss of earnings and damages at
C the very least up to the date of award (27 months). The applicant applied to the High Court to quash the award and to be reinstated for employment with the responden or for the damages claimed.

Held, dismissing the application with costs:

D (1) The Industrial Court had examined the early discussions between both parties as well as the situations of the parties including the type of employment and age of the applicant to determine the exact term of the applicant's employment; whether it was only for six months or up to age of retirement. This court agreed with the findings and approach of the
E Industrial Court as well as the decision that the applicant was a permanent employee for six months only and not a permanent employee up to the retirement age of 55 (see para 15). The terms for termination of employment which provides for the one-month's notice or one-month's remuneration further strengthened the fact that the terms of employment was for six
F months only (see para 16).

(2) The court agreed with the examination, analysis and conclusion of the President of the Industrial Court who decided that there was constructive dismissal of the applicant and that the dismissal was for no apparent or
G reasonable reason (see para 18).

(3) Given the bad relationship between the IT General Manager and applicant, it would be inappropriate to ask the applicant to return to employment with the respondent. The court agreed with the decision of the President of the Industrial Court that it was fair and just to the
H applicant that the damages awarded be in the form of his remaining salary of three months and an additional three month's salary as exemplary damages (see para 20).

(4) The Industrial Court cannot direct the salary of the applicant to be paid from the date of dismissal to the date of award or decision of the court on 30 December 2002. Such an order would contradict the decision of the court on the fact that the applicant was employed for six months only.
I The applicant also applied for damages resulting from loss of employment

for five years and exemplary damages for a further five years. Such an order was also in contradiction with the court's decision. It was not proportionate that the respondent be given damages of six month's salary since he only served 2 ½ months of his 6 months employment. It was also contradictory with the intention of the principle of damages which was to put the applicant in the original position he would have been in had he not be dismissed (see para 22).]

A

B

Nota-nota

Untuk kes-kes mengenai ganti rugi pekerjaan, lihat 8(1) *Mallal's Digest* (4th Ed, 2003 Reissue) perenggan-perenggan 829–835.

C

Untuk kes-kes mengenai penamatan pekerjaan, lihat 8(1) *Mallal's Digest* (4th Ed, 2003 Reissue) perenggan-perenggan 1070–1140.

Untuk kes-kes mengenai pengambilan balik bekerja, lihat 8(1) *Mallal's Digest* (4th Ed, 2003 Reissue) perenggan-perenggan 984–991.

Untuk kes-kes mengenai terma dan syarat pekerjaan, lihat 8(1) *Mallal's Digest* (4th Ed, 2003 Reissue) perenggan-perenggan 1080–1183.

D

Kes-kes yang dirujuk

Han Chiang High School/ Penang Han Chiang Associated Chinese School Association v National Union of Teachers in Independent Schools, West Malaysia & Industrial Court of Malaysia [1990] 1 ILR 473 (dirujuk)

E

Malaysia Airlines Bhd v Michael Ng Liang Kok [2000] 3 ILR 179 (dirujuk)

Western Excavating (ECC) Ltd v Sharp [1978] IRLR 27 (dirujuk)

Wong Ghee Hong v Cathay Organisation (M) Sdn Bhd [1988] 1 MLJ 92 (dirujuk)

F

Undang-Undang yang dirujuk

Akta Perhubungan Industri 1967 s 33B(2)

Raveentharan (Paul Raj bersamanya) (Raveen & Associates) bagi pihak pemohon.

S Nantha Balan (Wong Keat Ching bersamanya) (Zul Rafique & Partners) bagi pihak responden.

G

Mohd Noor Abdullah H:

[1] Pemohon ialah seorang engineer dan peguam yang berkelulusan BSc Elektrikal dan Elektronik Engineering dari England serta LLB dari Universiti London. Ini penting dinyatakan kerana ia mempengaruhi tindakan pemohon dalam kes ini. Selain dari berpengalaman dalam dua bidang profesion ini selama 22 tahun, pemohon juga mempunyai syarikat perunding sendiri bernama Cergas Maju Services Sdn Bhd. Pada 1998 Pemohon bekerja sebagai Perunding IT dengan Cergas Maju Sdn Bhd yang ada kontrak dengan Yasmin Sdn Bhd yang ada kontrak pula dengan Responden. Pemohon bekerja di syarikat ini dari 1Disember 1998 hingga 30 Jun 2000 dengan gaji RM14,500 sebulan.

H

I

- A [2]** Pada 10 Mei 2000 pemohon ditawarkan kerja oleh responden menurut syarat dan terma seperti berikut:

OFFER OF EMPLOYMENT AS ADVISOR — INFORMATION TECHNOLOGY SYSTEMS

- B** Further to our recent discussions regarding the above matter, we have the pleasure in offering you employment as Advisor — Information Technology Systems with the company. In this position you shall report to the Deputy Chief Operative Officer and shall take instructions from him or his duly nominated representative. Your employment shall be on the terms and conditions as set out below:

C 1 PERIOD OF CONTRACT

This contract of employment shall be for a period of six (6) months commencing from 1 July 2000 and will expire on 31 December 2000 unless terminated earlier by either party by giving notice in accordance with the provision of article 9 of this agreement.

D

2 SALARY

Your basic salary will be RM9000 per month.

E

3 ANNUAL LEAVE

...

4 WORKING HOURS

...

F

5 EMPLOYEES' PROVIDENT FUND (EPF)

...

6 MEDICAL BENEFITS AND HOSPITALISATION

G

...

7 COMPANY CAR

...

H

8 BONUS

...

9 TERMINATION OF EMPLOYMENT

I

During the validity of this contract either party may terminate this contract of employment by serving one (1) month written notice or the payment of one (1) month salary in lieu thereof.

[3] Pada tahun 2000 charta organisasi responden ialah:

A

Dato' Mohd Taufik Abdullah
Chairman

Mohd Sidik Shaik Osman
CEO

Kenny MA
Deputy CEO

Mohd Salleh Ismail HR GM	Abdul Hamid bin Mat IT GM	Shahrull FZ & Security	Mazlan Hj Daud Ops GM	Barian Paul Marcom Mgr	Capt Ismail Marine Services GM	Wong Chut Kun Technical	Eng Hup Soon Finance GM Finance GM
--------------------------------	---------------------------------	------------------------------	-----------------------------	------------------------------	--------------------------------------	-------------------------------	--

B

[4] Pada 2 Ogos 2000 Maersk-Sealand, syarikat perkapalan terbesar didunia telah mengadakan satu presentasi mengenai pertukaran CMC/Yasmin Information Technology System kepada Navis/Baan ITS dari USA. Pemohon terlibat dalam presentasi ini dan pertukaran ITS itu dijadualkan bermula pada 1 Disember 2000.

C

[5] Pada 22 Ogos 2000 dalam satu mesyuarat staf ITS Division, CEO memberitahu tentang keputusan responden untuk menukarkan system Yasmin IT kepada Navis/Baan IT dan pada masa yang sama CEO memberitahu pemohon bahawa beliau hendaklah melapor/report kepada Ab Hamid Mat, IT General Manager. Pemohon memprotes dan tidak bersetuju beliau melapor kepada IT-General Manager yang merupakan satu penurunan taraf/downgrading dan beliau pun meletak jawatan. CEO memujuk pemohon supaya menarik balik perletakkan jawatannya dan pemohon pun berbuat demikian.

D

[6] Kemudian pada 12 September 2000 CEO memberitahu pemohon supaya melapor kepada IT General Manager seperti mana Rob Bronscheer dari Maersk Sealand juga dikehendakli melapor kepada IT-General Manager. Pemohon rasa kecewa dengan arahan ini. Pemohon terus bercuti sakit pada 13 dan 14 September 2000. Pada 15 September apabila pemohon kembali dari bercuti, IT-General Manager menuduh beliau lewat datang ke pejabat atau awal meninggalkan pejabat atau ponteng kerja. Pemohon memprotes dan pergeseran pun berlaku. Pemohon bercuti rehat pada 19–23 September 2000. Apabila pemohon kembali bekerja pada 25 September 2000 pemohon diberitahu oleh IT-General Manager mengenai carta organisasi baru yang menunjukkan pemohon ialah Advisor — Special Project dan hendaklah melapor kepada IT-General Manager. Pemohon pun meletak jawatan kerana merasakan perkhidmatannya tidak lagi diingini dan menanggap dirinya 'constructively dismissed'. Maka inilah keluhan nasib seorang profesional (engineer dan peguam) berusia 50an yang baru bekerja 2 1/2 bulan saja dengan responden telah terpaksa berhenti kerja.

E

F

G

H

[7] Pemohon membawa kesnya ke Mahkamah Perusahaan dan menuntut supaya responden:

- (1) memberi balik kerja kepada pemohon mengikut s 33B(2) IRA 1967 tanpa apa-apa kehilangan gaji dan lain-lain peruntukan;
- (2) memberi satu kereta Proton Perdana sebagai hadiah seperti yang dijanjikan oleh responden pertama (RM95,000);

I

- A** (3) membayar pampasan sekurang-kurangnya sampai tarikh sward iaitu sampai bulan Disember 2002 (27 bulan) termasuk EPF (12% sebulan), bonus dan increment (10% setahun) dan segala arahan yang perlu dan arahan selanjutnya oleh Mahkamah yang Mulia ini ((27 months x (RM9000 + RM1500 + RM500 + (12% x RM9000)) = RM326,160)) x 10% increment = RM358,776);
- B** (4) membayar saguhati lima tahun gaji sebagai gantirugi teladan (RM45,000) dan
- C** (5) membayar pampasan lima tahun gaji sebagai gantirugi kehilangan kerja (RM45,999).

D [8] Pengerusi Mahkamah Perusahaan memutuskan pemohon adalah dianggap dibuang kerja secara konstruktif tanpa sebab yang wajar. Pemohon hendaklah dibayar gaji bagi baki perkhidmatannya sehingga 31 Disember 2000 berserta gantirugi teladan sebanyak tiga kali ganda gaji bulanannya dan lain-lain bayaran kesemuanya berjumlah RM71,880.

E [9] Pemohon tidak berpuashati dan mengadu ke mahkamah ini serta memohon supaya sebahagian dari award Mahkamah Perusahaan itu dibatalkan dan pemohon diberi kerja balik dengan Responden tanpa kehilangan gaji, atau gantirugi yang sewajarnya. Pemohon memberi empat alasan pada peringkat leave/kebenaran tetapi kemudian menambah beberapa alasan lain.

F [10] Walau bagaimanapun kes pemohon berpaksi kepada dua isu penting: pertama, sama ada pemohon telah dibuang kerja secara konstruktif/constructively dismissed dan kedua, sama ada pemohon bekerja bagi tempoh tetap selama enam bulan saja atau pemohon adalah seorang pekerja tetap (tanpa had) dengan responden.

ISU TEMPOH PERKHIDMATAN

G [11] Surat tawaran responden menyebut bahawa kontrak pekerjaan pemohon adalah bagi tempoh 6 bulan mulai 1 Julai 2000 dan tamat pada 31 Disember 2000 melainkan ditamatkan oleh salah satu pihak dengan memberi sebulan notis bertulis atau sebulan gaji.

H [12] Pemohon berkata beliau ialah seorang pekerja tetap kerana: (1) pengalamannya yang luas; (2) beliau telah bekerja di Syarikat Yasmin dengan gaji RM14,500 dan mungkin disambung lagi; (3) beliau dipelawa dan dijanjikan masa depan yang cerah dalam Syarikat responden; (4) sebagai perunding IT beliau menjadi penasihat khas pertukaran system IT Yasmin kepada IT Navis/Baan yang merupakan satu kesinambungan kerja dengan Syarikat Yasmin;

I (5) jika diberitahu tempoh pekerjaannya hanya bagi 6 bulan saja pemohon tidak akan menerima jawatan itu; (6) pemohon mempunyai 'legitimate expectation' pekerjaannya adalah pekerjaan tetap yang terjamin tempohnya sehingga umur

55 tahun; (7) enam bulan tidak cukup untuk menyelesaikan pertukaran ITS kepada Navis/Baan, (8) tawaran untuk tempoh enam bulan itu disebabkan tiada peruntukan budget dan tiada jawatan baru, demikian kata Human Resource/General Manager.

[13] Pemohon mengemukakan beberapa authoriti bagi menyokong pandangannya bahawa walaupun tempoh yang ditawarkan ialah selama tempoh enam bulan dari 1 Julai 2000 sehingga 31 Disember 2000 Mahkamah hendaklah melihat 'the intention of the parties and the circumstances' (*Han Chiang High School/ Penang Han Chiang Associated Chinese School Association v National Union of Teachers in Independent Schools, West Malaysia & Industrial Court of Malaysia* [1990] 1 ILR 473 dan *Malaysia Airlines Bhd v Michael Ng Liang Kok* [2000] 3 ILR 179).

[14] Pengerusi Mahkamah Perusahaan telah menimbangkan perkara di atas satu persatu. Beliau juga menimbangkan permohonan pemohon sendiri kepada responden yang berbunyi pemohon 'interested in employment with PTP (respondent) either on a full-time or on a contract basis'. Menurut Mahkamah Perusahaan tempoh pekerjaan selama enam bulan itu adalah jelas, nyata dan unequivocal. Tiada keterangan pemohon dikehendaki bekerja tetap sampai usia 55 tahun yang dilanjutkan dari semasa ke semasa.

[15] Pada penelitian Mahkamah ini Mahkamah Perusahaan telah menyingkap perbincangan awalan antara kedua-dua pihak serta hal keadaan mereka masing-masing termasuk jenis kerja, umur Pemohon, bagi melihat apa sebenarnya tempoh perkhidmatan Pemohon sama ada kekal sampai umur bersara atau sekadar 6 bulan saja. Saya bersetuju dengan approach dan pertimbangan Mahkamah Perusahaan serta keputusannya bahawa Pemohon adalah pekerja tetap selama 6 bulan sahaja dan bukan tetap sampai usia bersara 55 tahun.

[16] Saya juga ingin menambah bahawa terma penamatan kerja pemohon dengan satu pihak memberi notis sebulan atau gaji sebulan menguatkan lagi terma pekerjaan pemohon bagi tempoh enam bulan saja. Jika pekerjaan pemohon tetap dan kekal sampai usia bersara manakan boleh pekerjaan pemohon ditamatkan dengan sebulan notis atau sebulan gaji.

ISU CONSTRUCTIVE DISMISSAL

[17] Saya dapati pengerusi Mahkamah Perusahaan memahami sebenarnya erti dan konsep 'constructive dismissal' iaitu seseorang pekerja ada hak untuk menganggap dirinya tidak terikat lagi dengan kontrak pekerjaan apabila majikannya bersalah atau melanggar terma penting dalam kontrak pekerjaan itu sehingga jelas bahawa majikannya mempunyai niat tidak lagi mahu terikat kepada kontrak pekerjaan itu. Beliau merujuk kepada kes *Wong Ghee Hong v Cathay Organisation (M) Sdn Bhd* [1988] 1 MLJ 92 dan *Western Excavating (ECC) Ltd v Sharp* [1978] IRLR 27. Seterusnya beliau menggariskan empat pra-syarat bagi pekerja untuk berjaya dalam tindakan serupa seperti pemohon, iaitu:

- A** (1) majikan melanggar terma tersirat atau tersurat dalam sesuatu kontrak pekerjaan;
(2) terma itu ialah terma penting;
(3) pekerja berhenti kerja kerana perlanggaran itu dan bukan kerana sebab lain, dan
- B** (4) pekerja itu berhenti kerja dengan segera dan tidak melengahkan langkahkannya.

- [18]** Saya juga dapati pengerusi Mahkamah Perusahaan memahami sebenarnya fakta kes pemohon dan juga pembelaan responden, Umpamanya pemohon
- C** melapor kepada Deputy CEO dan menerima arahan darinya dan beliau bukan melapor kepada IT-General Manager dan menerima arahan darinya. Pernah sekali, CEO mengarahkan pemohon melapur kepada IT-General Manager tapi dibantah dan CEO menarik balik arahan itu. Apabila kali kedua CEO mengarahkan pemohon melapor kepada IT-General Manager, CEO telah membuka pekung lama dan mengguris hati pemohon. Pengerusi melihat dan saya juga
- D** perhatikan ibarat kapal 2 Nakhoda, Pemohon dan IT-General Manager sama-sama iri hati antara satu sama lain. Pemohon tak rela tunduk kepada IT-General Manager dan IT-General Manager pula menunggu peluang untuk menundukkan pemohon. Surat menyurat antara mereka menonjolkan rasa besar diri masing-masing. Pemohon ada akses kepada CEO dan Deputy CEO dan menurut pemohon, CEO dan Deputy CEO tidak berpuashati dengan prestasi IT-General Manager dan menunggu bila dia berhenti dan pemohon mengambilalih tempatnya. IT-General Manager meradang kepada pemohon kerana pemohon enggan memberi informasi terkini mengenai ITS Navis/Baan kepadanya dan ini memalukan dan merendahkan mertabak seorang IT-General Manager in
- E** charge of Information Technology. Maka itulah IT-General Manager mencungkil perkara pemohon lewat datang kerja atau balik awal atau ponteng kerja. Pengerusi mendapati disebabkan oleh tindakan CEO dan IT-General Manager itu, majikan telah bertindak liar dan berdendam terhadap pekerja. CEO tahu tentang penyakit meletakkan pemohon di bawah IT-General
- F** Manager seperti pernah berlaku dahulu tetapi CEO masih ulangi lagi. Ini perbuatan sengaja untuk mengecewakan pemohon. IT-General Manager pula menunggu peluang. Maka pemohon wajar merasa ditekan, kecewa dan dianianya. Saya setuju dengan pengolahan, analisa dan kesimpulan pengerusi Mahkamah Perusahaan itu yang memutuskan pemohon telah dibuang kerja
- G** secara konstruktif/constructively dismissed dan pembuangan kerja itu adalah tanpa sebarang sebab yang munasabah atau patut.
- H**

- [19]** Di hadapan saya dalam permohonan pemohon, beliau memohon relief atas alasan pemohon mempunyai legitimate expectation untuk bekerja dengan responden sampai bersara. Saya dapati ciri-ciri legitimate expectation tiada dalam kes ini. Pertama, pemohon bekerja dengan responden mulai pada 1Julai 2000 setelah pemohon bekerja dengan Yasmin Sdn Bhd dari 1 Disember 1998 hingga 30 Jun 2000 selama 1 1/2 tahun. pemohon tidak meninggalkan
- I**

satu pekerjaan kekal dan tetap sehingga bersara, untuk bertukar kerja dengan responden. Pekerjaan pemohon dengan Yasmin bergantung kepada projek IPT MIS antara Cergas dan Yasmin dan masih tidak menentu. Kedua, tiada apa-apa keterangan yang wajar untuk mengubah terma enam bulan itu kepada kekal dan tetap melainkan bagi tempoh 6 bulan. Anggapan dan harapan pemohon tidak berasas. Lagipun terma enam bulan yang boleh ditamatkan dengan notis satu bulan adalah jelas dan takboleh disangkal. Ketiga, jawatan pemohon ialah sebagai advisor IT, memandangkan tugas dan pengalamannya sebagai perunding. Maka jenis, skop dan keperluan perkhidmatannya adalah terbatas kepada peralihan ITS Yasmin ke ITS Navis/Baan. Responden mungkin menyambung pekerjaan pemohon setahun ataupun dua tahun lagi tetapi ini tidak menukar kontrak pekerjaan setahun ke setahun kepada kekal dan tetap. Alasan kedua pemohon ialah kegagalan pengerusi Mahkamah Perusahaan menimbang dan memerintahkan supaya pemohon diambil bekerja balik.

[20] Lihat sajarah surat menyurat antara pemohon dengan IT-General Manager. IT-General Manager menuduh pemohon ponteng kerja. Pemohon pula menuduh IT-General Manager menyimpan dendam dan tidak berhati perut/'have a heart Mr Hamid!'. Pemohon seolah-olah melaga-lagakan CEO/Deputy CEO dengan IT-General Manager kononnya CEO/Deputy CEO berkata IT-General Manager 'was not performing' dan akan berhenti dan digantikan. Dalam keadaan begini adalah tidak wajar pemohon diarah bekerja balik dengan responden. Saya setuju dengan keputusan pengerusi Mahkamah Perusahaan bahawa adalah lebih adil dan saksama bagi pemohon diaward gantirugi berbentuk baki gajinya selama tiga bulan dan ditambah tiga bulan gaji sebagai gantirugi teladan.

[21] Alasan ketiga pemohon ialah kegagalan pengerusi Mahkamah Perusahaan memerintahkan gaji pemohon dibayar sehingga ke tarikh award.

[22] Mahkamah Perusahaan tidak boleh mengarahkan gaji pemohon dibayar dari tarikh pemohon dibuang kerja sehingga tarikh award atau keputusan mahkamah pada 30 Disember 2002. Perintah sedemikian adalah bertentangan dengan keputusan mahkamah bahawa pemohon berkhidmat selama enam bulan sahaja. Alasan keempat pemohon ialah kegagalan Mahkamah Perusahaan memberi pampasan kepada pemohon disebabkan kehilangan kerja selama lima tahun dan gantirugi teladan selama lima tahun lagi. Perintah sebagaimana dipohon bertentangan dengan keputusan Mahkamah bahawa pemohon bekerja dengan responden bagi tempoh tetap selama enam bulan sahaja. Adalah tidak proportionate responden diberi gantirugi enam tahun gaji sedangkan pemohon hanya berkhidmat 2 1/2 bulan dari enam bulan perkhidmatannya. Ia juga bertentangan dengan tujuan dan prinsip gantirugi iaitu meletakkan semula Pemohon kepada keadaannya yang asal seolah-olah dia tidak diberhentikan kerja.

A

B

C

D

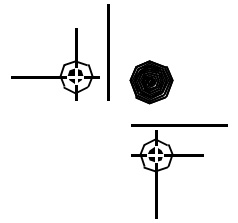
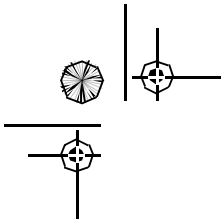
E

F

G

H

I



- A** [23] Sekianlah kisah-kisah dua ekor kambing gurun berselisih jalan di atas titian sempit, masing-masing tidak beralah kerana kesombongan masing-masing walhal mereka boleh sama-sama meragut rumput hijau di ladang yang menghijau luas. Ibarat roda turun naik dan langit tak sentiasa mendung nasib pekerja pun begitu ada turun naiknya jika sabar dan tabah.
- B** [24] Saya menolak permohonan pemohon dengan kos dan ingin memuji dan merakamkan rasa puashati dan selesa-hati saya membaca award Tuan Lim Heng Seng, pengerusi Mahkamah Perusahaan Kuala Lumpur setebal 36 muka yang padat, tepat, matang dan focused. Beliau menilai keadilan dengan pandangan yang tajam dan matahati yang bersih dan bertimbang-rasa. Saya akur dengan keputusannya.
- C**

Permohonan ditolak dengan kos.

Dilaporkan oleh Loo Lai Mee

D



E



F

G

H

I

